

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2019-2021

per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'ente

Indice

Premessa

Art. 1 Fonti normative

Art. 2 Obiettivi generali

Art. 3 Dati sul personale del comune di Monte San Pietro

Art. 4 Relazione anni precedenti

Art. 5 Aree di azione e di interesse

Art. 6 Durata - Aggiornamento

Premessa

Il 29 giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE ha adottato una innovativa "strategia quadro comunitaria" in materia di parità fra uomini e donne che ha previsto, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative venissero affrontati con un approccio che coniugasse misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette l'individuazione dei problemi prioritari e soprattutto l'adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando, sulle pari opportunità, misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

Art. 1 Fonti normative

D.P.C.M. 28 ottobre 1997, n. 405 "Regolamento recante istituzione ed organizzazione del Dipartimento per le pari opportunità nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri"

Direttiva P.C.M. 27 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini"

Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. "Testo unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e ss.mm.ii.

Direttiva PCM 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

Decreto Legge 23 febbraio 2009, n. 11 "Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori". Convertito in legge dalla L. 23 aprile 2009, n. 38

L. 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
L. 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Art. 2 Obiettivi generali

Il presente Piano di Azioni Positive rientra nelle iniziative promosse dal Comune di Monte San Pietro in attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

La legislazione, nel suo complesso, evidenzia l'obiettivo di rimuovere le disparità di genere che possano essere subite da uomini e donne negli ambienti lavorativi per consentire l'accesso a pari opportunità di progressione di carriera e nella vita lavorativa in generale. Presupposto è il pieno godimento e l'esercizio dei diritti e libertà fondamentali in ogni campo della vita e nel pieno esercizio del diritto di cittadinanza.

E' previsto, in particolare, che le Amministrazioni (Direttiva 23 maggio 2007) pongano in essere azioni finalizzate a raggiungere gli obiettivi sopra descritti ed a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione.

Tali azioni individuano condizioni e organizzazioni di lavoro atte a creare effetti diversi e non pregiudiziali, facilitare l'inserimento nei luoghi di lavoro con livelli lavorativi adeguati, adottare gli strumenti per la conciliazione fra tempi di vita e lavoro, informare/formare circa l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Di seguito vengono individuate alcune azioni concrete per l'attuazione delle pari opportunità in particolare nella Pubblica amministrazione, riconoscendo così il peculiare ruolo propositivo e propulsivo che la P.A. svolge e deve svolgere per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Di seguito si riportano i contenuti in modo semplificato:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni- Le amministrazioni sono tenute a garantire e ad esigere la piena osservanza delle norme e delle direttive in ogni fase e aspetto della vita lavorativa.
- Adozione dei piani triennali di azioni positive - Le iniziative devono confluire in una adeguata programmazione e pianificazione che tenda a rimuovere ogni ostacolo che possa impedire la piena realizzazione di pari opportunità.
- Organizzazione del lavoro - E' necessario progettare l'organizzazione del lavoro in modo da favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Inoltre è necessario valorizzare le competenze delle lavoratrici anche nelle rappresentazioni ai vertici organizzativi. In particolare vengono attuate le disposizioni legislative per favorire la diffusione del telelavoro, attivati progetti di miglioramento nell'organizzazione, agevolato il reinserimento del personale dopo assenze di lungo periodo attraverso l'adozione di misure che non pregiudichino, ma piuttosto assicurino, il mantenimento delle competenze lavorative, rispettando la normativa sui congedi parentali.
- Politiche di reclutamento e gestione del personale - Queste politiche devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità in particolare considerando le composizioni di commissioni di concorso, nelle procedure di reclutamento, di conferimento di incarico, negli strumenti di valutazione.
- Istituzione dei Comitati Pari Opportunità, poi sostituiti dal Comitato Unico di Garanzia, con lo scopo di creare un organismo paritetico di confronto e promozione delle iniziative sui temi riportati.
- Formazione e cultura organizzativa - La creazione di una cultura organizzativa deve essere orientata alla valorizzazione delle diversità. La formazione rappresenta un elemento di leva fondamentale e perciò deve essere garantita la possibilità di partecipare a corsi di formazione, sviluppare la "cultura di genere", attivare azioni di sensibilizzazione, effettuare statistiche e utilizzare nella documentazione un linguaggio non discriminatorio, promuovere analisi di bilancio che evidenzino se, quali e quante risorse vengono indirizzate ad uomini o donne.

La successiva Direttiva 4 marzo 2011 ha ampliato il portato normativo insistendo sull'importanza di

assicurare la parità e di rafforzare la tutela di lavoratrici e lavoratori evitando qualsiasi forma di violenza, diretta o indiretta, che sia legata a età, razza, religione, orientamento sessuale, origine etnica, allo stato di salute senza perdere di vista o distogliere l'attenzione dalle questioni di genere.

Art. 3 Dati sul personale del Comune di Monte San Pietro

Di seguito si riportano alcuni dati relativi al personale del Comune di Monte San Pietro al 31/12/2018 utili per comprendere l'ambito di riferimento e di applicazione del presente Piano.

Dato	Dipendenti	Dipendenti che hanno usufruito di congedi parentali	Dipendenti che hanno usufruito di permessi l. 104 per assistere disabili	Dipendenti con rapporto di lavoro tempo parziale
Totale	49	2	12	0
Di cui maschi	25	1	9	0
Di cui femmine	24	1	3	0

Art. 4 Relazione anni precedenti

Il primo PAP è stato condiviso a livello distrettuale coinvolgendo i comuni del Distretto di Casalecchio di Reno composto da nove comuni limitrofi accomunati, tra l'altro, da comuni attività progettuali sui temi socio-culturali e di intervento sul territorio e sul tessuto sociale. Nel corso degli anni, la vita dei comuni interessati è stata oggetto di importanti trasformazioni che hanno portato alla creazione dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

Negli anni precedenti le azioni messe in campo si sono sviluppate in ambito distrettuale, allargando e mettendo in rete le risultanze dei percorsi di ogni singolo Comune relativamente alle pari opportunità attraverso analisi, attività formative, sviluppo ed approfondimento dei livelli di conciliazione tra vita e lavoro.

Il progetto distrettuale era finalizzato primariamente ad armonizzare, senza peraltro pregiudicare le specificità di ogni singolo Comune, e ad attuare forme di flessibilità oraria al fine di meglio conciliare i tempi di vita e lavoro.

A completamento di questo percorso nell'anno 2015 con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 80 del 19/10/2015 è stato approvato il protocollo d'intesa per la costituzione del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni tra i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa e l'Unione.

Art. 5 Aree di azione e di interesse

Il Comune di Monte San Pietro per il triennio 2019-2021 intende consolidare tutti quegli strumenti, che possano favorire la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro. Tra questi si evidenziano il tendenziale riconoscimento del part time ai dipendenti che ne facciano richiesta nonché l'introduzione di una nuova disciplina dell'orario di lavoro che meglio soddisfi le esigenze di flessibilità dei dipendenti.

Il Comune di Monte San Pietro per il triennio 2019-2021 individua i seguenti ambiti/centri di interesse su cui focalizzare le azioni di intervento:

1- Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

- monitoraggio della situazione del personale comunale in riferimento al PAP precedente
- raccolta e analisi dati sulla condizione di lavoro femminile nei diversi settori e aree comunali
- raccolta e analisi dati sulla fruizione dei permessi legati ai vari istituti (congedi parentali, L.104, flessibilità oraria)
- valutazione di fattibilità circa l'introduzione di forme di smart working.

2- Formazione e creazione di una cultura delle Pari Opportunità

- valutazione del fabbisogno formativo su temi specifici quali benessere organizzativo, mobbing, reiserimento del personale dopo assenze prolungate, differenza di genere.
- qualificazione della comunicazione interna con particolare riguardo alla condivisione degli obiettivi strategici e di area connessi al Piano degli Obiettivi investendo direttamente i Responsabili dell'onere di informazione verso i collaboratori.
- promozione della conoscenza del Piano triennale Azioni Positive anche avvalendosi del CUG
- favorire la partecipazione a momenti di informazione/formazione da parte di componenti del CUG (in particolare se di nuova nomina) su specifiche tematiche di competenza.

3- Accesso al lavoro, permanenza e procedure di reclutamento del personale.

- particolare attenzione nella composizione delle commissioni di concorso e selezioni affinché vengano rispettate adeguatamente le rappresentanze di genere
- sensibilizzazione dei Responsabili di servizio circa l'opportunità di stabilire momenti di confronto, aggiornamento ed accompagnamento per favorire il reinserimento dei dipendenti dopo assenze di lungo periodo quali congedi parentali, maternità o lunghe malattie.
- sollecitazione alla realizzazione di percorsi di auto/mutua formazione, in particolare in occasione di significative modifiche normative o della introduzione di nuovi istituti, anche utilizzando procedure di e-learning.

Art. 6 Durata - Aggiornamento

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito istituzionale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento.